



malakoff médéric  
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

## Communiqué de presse

### MALAKOFF MÉDÉRIC PUBLIE LES RÉSULTATS DE LA 3<sup>e</sup> ÉDITION DE SON ÉTUDE NATIONALE « SANTÉ EN ENTREPRISE »

**Paris, le 13 décembre 2011-** Malakoff Médéric, groupe de protection sociale paritaire et mutualiste à but non lucratif, 2<sup>e</sup> assureur collectif en santé et prévoyance, publie la 3<sup>e</sup> édition de son étude nationale « Santé en entreprise ».

Dans un contexte d'augmentation des budgets de protection sociale des entreprises et des salariés et de responsabilité accrue des entreprises dans le champ de la santé au travail, le Groupe propose à ses entreprises clientes une **démarche active de prévention santé** visant à préserver la santé et le bien-être des salariés, réduire les risques, et à optimiser les budgets de protection sociale.

Cette stratégie s'appuie sur des études visant à mieux cerner les enjeux et les motivations des différents acteurs, salariés, DRH et dirigeants d'entreprise. L'enquête « Santé en entreprise » est un des éléments phares de ce dispositif.

Réalisée depuis 3 ans par **Sociovision auprès de 3 500 salariés** représentatifs du secteur privé (méthodologie page 7), cette enquête mesure **la perception** par les salariés des risques auxquels ils sont exposés sur cinq grandes dimensions reconnues pour avoir un impact sur **l'engagement** et la **présence** au travail :

- les **composantes du travail et du métier** : tension au travail, pénibilité, pression psychologique, événements de travail, reconnaissance,
- le **contexte social** : isolement, manque de confiance en l'avenir, état psychologique,
- l'**hygiène de vie** : équilibre alimentaire, pratique d'activité physique, qualité du sommeil...
- la **charge de vie** : événements de vie (enfants, parents à charge),
- l'**état de santé** : état physique, maladie chronique, handicap, indice de masse corporelle.

L'enquête 2011 souligne en particulier :

- **Une relative stabilité des grands indicateurs de risque. Les composantes du travail demeurent les 1<sup>ers</sup> facteurs de risque, pour 38 % des salariés, devant le contexte social,**
- **Un risque lié à la tension au travail pour 29 % des salariés, dans un contexte de changements accrus,**
- **Une plus grande difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle (34 % des salariés en 2011),**
- **Des évolutions à surveiller dans le domaine de l'hygiène de vie : une montée du risque nutrition et de la consommation de produits à risque,**
- **Une baisse de l'engagement au travail ; une augmentation des absences de courte durée,**
- **Des salariés impliqués dans leur santé, qui attendent davantage de services bien-être et santé de la part des entreprises.**

« L'un des principaux enseignements de l'étude « Santé en entreprise » 2011 est la baisse de l'engagement des salariés et la montée des absences de courte durée.

Les salariés attendent plus de leur entreprise. D'abord sur le champ professionnel : perspectives d'évolution, accès à la formation, meilleure communication au sein de l'entreprise, organisation du travail... Mais aussi sur le champ personnel : conciliation entre vie personnelle et professionnelle, préservation de la santé, dépistage des maladies graves, suivi médical.

Ces attentes démontrent la légitimité de l'entreprise comme nouveau territoire de santé. Malakoff Médéric souhaite apporter des services à forte valeur ajoutée, contribuant à la fois au bien-être des salariés, à la performance économique de l'entreprise et à son climat social.» commente Guillaume Sarkozy, Délégué général de Malakoff Médéric.

## Les principaux résultats de l'étude 2011

### Une relative stabilité des grands indicateurs de risque. Les composantes du travail et métier demeurent les 1ers facteurs de risque

Les composantes du travail et métier demeurent les facteurs de risque les plus importants (38 % des salariés présentent un risque fort<sup>1</sup>) devant le contexte social des salariés (risque fort pour 33 % d'entre eux).

| % des salariés présentant un risque fort | 2009      | 2010      | 2011      |
|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER</b>  | <b>35</b> | <b>36</b> | <b>38</b> |
| <b>CONTEXTE SOCIAL</b>                   | <b>33</b> | <b>32</b> | <b>33</b> |
| <b>HYGIÈNE DE VIE</b>                    | <b>25</b> | <b>26</b> | <b>27</b> |
| <b>ÉTAT DE SANTÉ</b>                     | <b>19</b> | <b>19</b> | <b>19</b> |
| <b>CHARGE DE VIE</b>                     | <b>-</b>  | <b>6</b>  | <b>8</b>  |

La stabilité des composantes du travail et métier dissimule des évolutions contrastées.

Les indicateurs de **pénibilité industrielle et physique** sont en baisse sur 3 ans de 5 points chacun.

| % RISQUE FORT                                  | 2009      | 2010      | 2011      |
|--|-----------|-----------|-----------|
| <b>COMPOSANTES DU TRAVAIL ET MÉTIER</b>        | <b>35</b> | <b>36</b> | <b>38</b> |
| Tension au travail                             | -         | -         | 29        |
| Pénibilité physique                            | 28        | 25        | 23        |
| Pénibilité industrielle                        | 23        | 20        | 18        |
| Contraintes liées à l'environnement de travail | -         | -         | 25        |
| Événements de travail                          | 9         | 12        | 13        |
| Pression psychologique                         | 22        | 18        | 18        |
| Déficit de reconnaissance                      | -         | 34        | 34        |
| Risque routier                                 | 30        | 32        | 32        |

<sup>1</sup> Risque fort : les pourcentages indiqués sont ceux des salariés présentant un risque « fort », c'est-à-dire dont le niveau de risque a un impact sur l'engagement et la présence au travail.

La **pression psychologique** est stable par rapport à 2010, et en baisse de 4 points par rapport à 2009 (18 % des salariés en 2011, 22 % en 2009). La fatigue nerveuse a également diminué :

- *Mon travail est nerveusement fatiguant* (tout à fait d'accord) : 26 % des salariés en 2011, contre 31 % en 2009.

### Un risque lié à la tension au travail pour 29 % des salariés, dans un contexte de changements accrus

30 % des salariés ont connu en 2011 une **réorganisation ou une restructuration**, soit une hausse de 10 points par rapport à 2009. Dans ce contexte de changements accrus pour les entreprises et leurs collaborateurs, le risque lié à la **tension au travail** concerne 29 % des salariés.

### Une érosion des fondements de la satisfaction au travail

Si 79 % des salariés se déclarent globalement satisfaits de leur travail, la proportion des plus satisfaits s'effrite en 2011 : **21 %** des salariés se déclarent « **tout à fait satisfaits** » (24 % en 2010).

On observe en 2011 un certain nombre de signes de dégradation de l'ambiance et du contenu du travail, ressentis par toutes les catégories socioprofessionnelles :

- « **mon travail me donne confiance** » (total out à fait d'accord) : 21 % des salariés en 2011, 3 points de moins qu'en 2010 ;
- « **par moment, j'ai du mal à gérer les priorités** » (total d'accord) : 35 % des salariés, en hausse de 5 points par rapport à 2010 ;
- « **je suis interrompu, j'ai un travail haché la plupart du temps** » (total d'accord) : 30 %, en hausse de 4 points par rapport à 2010 ;
- « **il y a une bonne entente là où je travaille** » (total tout à fait d'accord) : 25 % des salariés (27 % en 2009).

|  | 2009 | 2010 | 2011 |
|--|------|------|------|
| <b>Indiquez si vous êtes (total d'accord) ?</b>                |      |      |      |
| Dans mon travail, j'ai la possibilité de prendre des décisions | 82   | 79   | 74   |

Cadres : 90% (-4)  
 Agents de maîtrise : 79% (-9)  
 Encadrants : 93% (-3)  
 Non encadrants : 63% (-7)  
 Employés : 67% (-6)  
 Ouvriers : 66% (-5)  
 Industrie : 72% (-5)

### Une perte d'autonomie dans la prise de décisions

Cette érosion s'accompagne d'une perte **d'autonomie dans la prise de décisions**, chez toutes les catégories :

- « **dans mon travail, j'ai la possibilité de prendre des décisions** » (total d'accord) : 74 % des salariés en 2011, en baisse de 5 points par rapport à 2010 et de 8 points par rapport à 2009.

### Les points d'insatisfaction et les attentes d'amélioration

Les points d'**insatisfaction** sont, par ordre d'importance :

- les perspectives d'évolution, pour 61 % des salariés interrogés,
- la communication au sein de l'entreprise, pour 53 % d'entre eux,
- la prise en compte des souhaits professionnels, pour 53 % d'entre eux,
- l'accès à la formation professionnelle, pour 49 % d'entre eux.

Ils suscitent des **attentes d'amélioration**, par ordre de priorité :

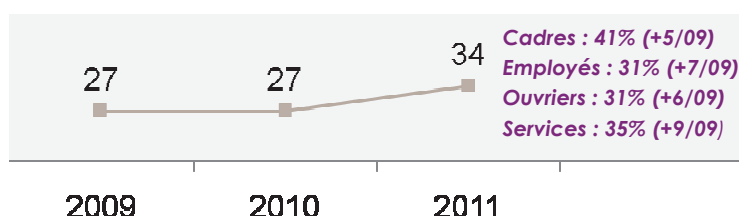
- les perspectives d'évolution, à améliorer en priorité pour 45 % des salariés,
- la communication au sein de l'entreprise, pour 33 % des salariés,
- l'organisation du travail, pour 31 % des salariés,
- la prise en compte des souhaits professionnels, pour 27 % des salariés.

Dans un contexte économique tendu dans de nombreux secteurs d'activité, et dans une période où la vie professionnelle s'allonge, la question de l'accompagnement de l'évolution professionnelle et de la capacité du salarié à se projeter dans son métier et dans son organisation est désormais cruciale.

### Une difficulté à concilier vie privée et vie professionnelle qui s'amplifie

**34 %** des collaborateurs déclarent avoir des difficultés à **concilier travail et engagements personnels ou familiaux**. Ils sont en progression de 7 points par rapport à 2010.

Ces difficultés résultent notamment des **horaires de travail**, pour 20 % d'entre eux, en hausse de 4 points par rapport à 2010. Elles peuvent également venir des **temps de trajet domicile-travail** qui augmentent : **34 %** des salariés passent **une heure et plus** par jour dans les trajets, en hausse de 3 points par rapport à 2010.



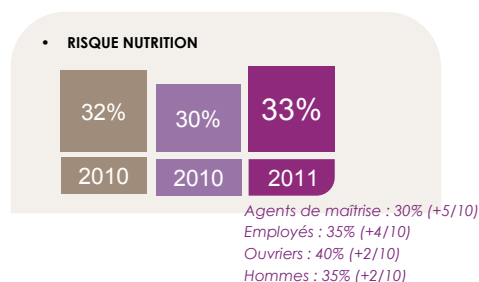
### Hygiène de vie : une consommation de produits à risque et un risque nutrition en hausse

**7 %** des salariés déclarent fumer du **cannabis** (versus 4 % en 2010). Cette augmentation est plus marquée chez les hommes et les moins de 29 ans.

De leur côté, **les femmes** et les **plus de 50 ans** consomment un peu plus de **somnifères ou antidépresseurs** : 10 % des femmes et 13 % des plus de 50 ans en consomment plusieurs fois par mois. 27 % des salariés sont fumeurs, une pratique plus marquée chez les hommes et les moins de 30 ans.

**Le risque nutrition**, qui semblait fléchir en 2010, atteint en 2011 un niveau plus élevé qu'en 2009 : 33 % des salariés, contre 30 % en 2010. Ce risque concerne particulièrement les moins de 30 ans (45 % versus 33 % pour la moyenne des salariés).

Les pratiques de grignotage, et plus encore la consommation de sodas, tendent à remonter, notamment chez les hommes.

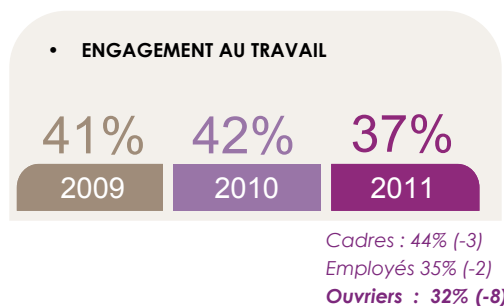


## Une baisse de l'engagement au travail, une augmentation des absences de courte durée

Avec **37 %** des salariés **fortement engagés** en 2011, l'indicateur d'engagement<sup>2</sup> au travail diminue de 5 points par rapport à 2010 et de 4 points sur la période.

- « **je cherche systématiquement à améliorer ma façon de travailler** » (tout à fait) : 28 % des salariés en 2011, 31 % en 2010 ;

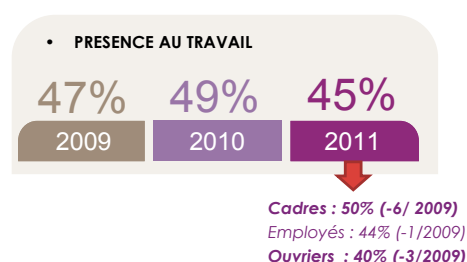
- « **je ne suis pas malade, mais j'aurais bien envie de prendre un arrêt maladie** » : 20 % des salariés en 2011, 17 % en 2010.



Cette baisse s'observe chez toutes les catégories des salariés et plus particulièrement chez les ouvriers. Elle révèle un sentiment potentiel d'usure des salariés. Face à un travail moins riche en termes de contenu et après deux années de réorganisations fortes opérées par les entreprises, les salariés semblent prendre plus de distance vis-à-vis de leur travail.

L'indicateur<sup>3</sup> de présence au travail s'érode (baisse de 4 points par rapport à 2010) et les absences de courte durée augmentent (+ 5 points /2010).

En 2011, 45 % des salariés ont une présence « forte » au travail (49 % en 2010).



23 % des salariés (versus 18 % en 2010) déclarent avoir « **pris une ou deux journées non prévues** ».

De même, les salariés qui prennent « **au moins une fois un arrêt maladie de moins de trois jours** » sont plus nombreux : 18 % en 2011 versus 13 % en 2010

## Des salariés impliqués dans leur santé, qui attendent un accompagnement de la part des entreprises

Le risque lié au manque de prévention est stable en 2011 : **21 %** des salariés présentent un risque lié à une **absence de prévention** et de suivi médical.

Le critère le plus clivant en matière de prévention est le genre, avec 8 points d'écart entre les hommes et les femmes : 24 % des hommes sont en risque versus 16 % des femmes. 69 % des salariés déclarent « **faire ce qu'il faut pour avoir un mode de vie sain et entretenir leur santé** ». Les salariés, en majorité, aimeraient « **faire plus ou mieux** » :

- **faire de l'exercice**, pour 74 % des salariés,
- **mieux entretenir sa santé**, pour 72 % des salariés en 2011 et 70 % en 2010,
- **bien dormir**, pour 72 % des salariés en 2011 (70 % en 2010),

<sup>2</sup> L'indicateur d'engagement agrège les réponses à plusieurs questions. Le pourcentage indiqué dans le graphique concerne les salariés qui ont un niveau d'engagement « fort ».

<sup>3</sup> Le pourcentage indiqué dans le graphique concerne les salariés qui ont une présence forte : pas d'arrêt maladie dans l'année, ni de jour d'absence non prévu.

- **bien maîtriser son alimentation**, pour 69 % des salariés (67 % en 2010),
- **être mieux dépisté** des maladies graves ou des facteurs de risque, pour 54 % des salariés en 2011 et 51 % en 2009,
- **être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle**, pour 59 % des salariés (55 % en 2010).

### Les attentes de services de santé et bien-être exprimées par les salariés vis-à-vis de l'entreprise

Une proportion croissante de salariés est intéressée par des services que pourrait leur proposer leur entreprise.

Le cloisonnement entre sphère privée et sphère professionnelle devient moins étanche. L'action de l'entreprise sur ces champs est perçue comme de plus en plus légitime. Les contraintes de temps et la difficulté à concilier la prévention santé avec leurs contraintes de vie personnelle et professionnelle amplifient ces nouvelles attentes et besoins.

Les services les plus retenus concernent :

- **l'exercice physique** (65 % des salariés en 2011, + 3 points),
- **l'entretien de la santé** (62 % des salariés, + 5 points en 2 ans),
- **le sommeil** (57 %, + 5 points en 2 ans),
- **l'alimentation** (54 %, + 4 points en 2 ans),
- **le dépistage** des maladies graves ou des facteurs de risque (51 %, stable),
- **être plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle** (43 %, + 8 points par rapport à 2009).

|   | Intéressé si entreprise le proposait |             |             |
|---|--------------------------------------|-------------|-------------|
|   | 2009                                 | 2010        | 2011        |
| Faire de l'exercice   | 63                                   | 62          | 65 ↗        |
| Mieux entretenir sa santé   | 57                                   | 61 ↗        | 62          |
| <b>Bien dormir</b>  | <b>52</b>                            | <b>55 ↗</b> | <b>57 ↗</b> |
| <b>Bien maîtriser son alimentation</b>  | <b>50</b>                            | <b>52 ↗</b> | <b>54 ↗</b> |
| Etre mieux dépisté sur les maladies graves ou les facteurs de risques   | 49                                   | 51 ↗        | 51          |
| <b>Etre plus efficace dans la gestion de sa vie personnelle</b> (course, ménage, dépannage, garde d'enfants...) | 35                                   | 40 ↗        | 43 ↗        |
| <b>Etre mieux suivi médicalement</b>  | <b>38</b>                            | <b>38 ↗</b> | <b>40 ↗</b> |
| Recevoir une aide psychologique en cas de coup dur, de difficultés personnelles ou professionnelles             | 32                                   | 28 ↘        | 29          |
| <b>Bien s'occuper d'un parent dépendant ou d'un proche malade</b>   | <b>17</b>                            | <b>23 ↗</b> | <b>23</b>   |
| Perfectionner sa conduite automobile  | 30                                   | 27          | 31 ↗        |
| Arrêter de fumer ou fumer moins   | 19                                   | 17 ↘        | 18          |
| <b>Boire moins d'alcool</b>   | <b>9</b>                             | <b>9</b>    | <b>9</b>    |

## « Santé en entreprise » est une grande enquête annuelle réalisée auprès d'un échantillon statistique unique

Initiée en 2009, « **Santé en entreprise** » est une grande enquête annuelle nationale du groupe Malakoff Médéric sur les déterminants de la santé en entreprise et leur impact sur la présence et l'engagement des collaborateurs pour leur entreprise.

Compte-tenu des spécificités régionales importantes en matière de santé, le Groupe complète depuis 2010 l'étude nationale par des études régionales spécifiques. En 2011, c'est ainsi près de 7 000 salariés qui ont répondu à l'enquête, la rendant unique en termes d'importance statistique.

Confiée à l'institut d'études **Sociovision**, l'enquête s'est déroulée en mars-avril auprès :

- d'un échantillon national de **3 500 salariés** du secteur privé en France, **représentatifs sur 6 critères** : genre, âge, statut, secteur d'activité, taille d'entreprise et régions.
- et d'échantillons de 350 salariés ou plus dans chacune des 9 régions étudiées en 2011.

## Une étude qui repose sur une vision globale de la santé des personnes

Conditions de travail, patrimoine biologique, hygiène de vie, événements personnels : de nombreux facteurs influencent ou déterminent l'état de santé. L'étude prend ainsi en compte cinq grandes dimensions reconnues pour avoir un impact sur l'engagement et la présence au travail :

- **composantes du travail et du métier** : tension au travail, pénibilité, pression psychologique, événements de travail, reconnaissance
- **contexte social** : isolement, manque de confiance en l'avenir, état psychologique,
- **hygiène de vie** : équilibre alimentaire, pratique d'activité physique, qualité du sommeil...
- **charge de vie** : événements de vie : enfants, parents à charge,
- **état de santé** : état physique, maladie chronique, handicap, indice de masse corporelle.

## La prévention santé au cœur de la stratégie métier du groupe Malakoff Médéric

Depuis 3 ans, Malakoff Médéric place le développement de la prévention santé dans les entreprises **au cœur de sa stratégie métier** d'assureur santé et prévoyance :

- la prévention permet de réduire les risques santé de demain et d'améliorer la qualité de vie des salariés et des personnes fragilisées,
- les actions visant l'amélioration ou la préservation de la santé au travail engendrent des bénéfices partagés pour les parties prenantes : salariés, entreprise, assureur...,
- la prévention santé est un des leviers pour maîtriser l'augmentation des dépenses de santé et des indemnités journalières des entreprises.

Cette stratégie repose en amont sur la réalisation d'études et de collaborations de fond avec des acteurs institutionnels tels que l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail), l'OSI (observatoire Social International), les OPCALIA (organismes paritaires collecteurs des fonds de formation), ou encore les services de santé au travail.

Cette politique de recherche et d'innovation permet au Groupe de construire une véritable plate-forme de services pour accompagner tous les types d'entreprise et les branches professionnelles dans leur politique de prévention santé.

## A propos

Malakoff Médéric<sup>4</sup>, leader français de la protection sociale complémentaire, est un groupe paritaire et mutualiste<sup>5</sup>, à but non lucratif qui exerce deux métiers : la gestion de la retraite complémentaire, une mission d'intérêt général menée pour le compte de l'Agirc-Arrco, et l'assurance de personnes (santé, prévoyance, épargne-retraite).

Avec ses 6000 collaborateurs, son ambition est d'optimiser la protection sociale de ses clients, individus et entreprises, et de prendre soin de la santé, du bien-être et du bien-vieillir de ses assurés et de leurs proches tout au long de la vie.

En 2010, le Groupe a réalisé un chiffre d'affaires de 3,4 Mds € dans ses activités d'assurances et il a versé 14,4 Mds € d'allocations retraite.

Malakoff Médéric est le **premier groupe de retraite complémentaire** AGIRC-ARRCO (207 000 entreprises clientes, 3,1 millions de cotisants et 2,8 millions de retraités), et le **2<sup>e</sup> assureur collectif en santé et prévoyance** (180 000 entreprises clientes et 3,4 millions de salariés assurés). 1,1 millions de particuliers sont assurés par le Groupe à titre individuel.

Par son action sociale, Malakoff Médéric consacre 100 M€ à l'accompagnement de **120 000 personnes** en situation de fragilité sociale.

Site internet : [www.malakoffmederic.com](http://www.malakoffmederic.com)

## Dossier de presse ci-joint.

## Contacts presse

Malakoff Médéric

Isabelle Mosneron Dupin – Tél. : 01 56 03 38 55 ou 06 07 77 29 77

[imosnerondupin@malakoffmederic.com](mailto:imosnerondupin@malakoffmederic.com)

Stéphane Dupont – Tél. : 01 56 03 32 95 ou 06 08 90 22 47 – [sdupont@malakoffmederic.com](mailto:sdupont@malakoffmederic.com)

CICOMMUNICATION

Stéphanie Duraffourd et Catherine Isnard – Tél. : 01 47 23 90 48

[cicom@cicommunication.com](mailto:cicom@cicommunication.com) – Tél. : 01 47 23 90 48

---

<sup>4</sup> Chiffres au 31 décembre 2010.

<sup>5</sup> Les modes de gouvernance à la fois paritaire et mutualiste du Groupe garantissent la prise en compte et la défense des intérêts des entreprises et des salariés (représentation directe et à parts égales des entreprises et des assurés dans les conseils d'administration).